

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1371, 2022

KEMENKES. Pemberian Tunjangan Kinerja.
Pelaksanaan. Pencabutan.

PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 41 TAHUN 2022
TENTANG
PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dengan adanya perubahan nama dan kelas jabatan tertentu berdasarkan hasil evaluasi jabatan di lingkungan Kementerian Kesehatan dan perubahan kebijakan pengelolaan kinerja bagi pegawai serta perubahan kebijakan pemberian tunjangan kinerja, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan perlu dilakukan penggantian;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 10 Peraturan Presiden Nomor 127 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah

- Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
 6. Peraturan Presiden Nomor 127 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 221);
 7. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2021 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 83);
 8. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Tunjangan Kinerja adalah penghasilan dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kelas jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
4. Pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan yang selanjutnya disebut Pegawai adalah PNS dan PPPK yang

berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan kerja/unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan.

5. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.
6. Evaluasi Kinerja Pegawai Periodik adalah proses di mana pejabat penilai kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
7. Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan adalah proses di mana pejabat penilai kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama satu tahun kinerja dan menetapkan predikat kinerja tahunan Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai.
8. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Pegawai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
9. Rekap Kehadiran adalah laporan yang berisi rekapitulasi kehadiran Pegawai selama 1 (satu) bulan.
10. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

BAB II PENERIMA TUNJANGAN KINERJA

Pasal 2

- (1) Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai setiap bulan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.
- (2) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, dibayarkan sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya.
- (3) Apabila tunjangan profesi yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih besar dari pada Tunjangan Kinerja pada kelas jabatannya, maka yang dibayarkan adalah tunjangan profesi pada jenjangnya.

Pasal 3

Tunjangan Kinerja tidak diberikan kepada:

- a. Pegawai yang tidak mempunyai jabatan tertentu;
- b. Pegawai yang diberhentikan untuk sementara dari jabatannya;
- c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai Pegawai;
- d. Pegawai yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
- e. Pegawai pada satuan kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum yang telah

mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah mengenai pengelolaan keuangan badan layanan umum.

BAB III POLA PERHITUNGAN TUNJANGAN KINERJA

Bagian Kesatu Komponen Perhitungan

Pasal 4

Tunjangan Kinerja dihitung berdasarkan:

- a. kehadiran;
 - b. kinerja Pegawai;
 - c. penugasan; dan
 - d. hukuman disiplin,
- sesuai kelas jabatan dan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.

Bagian Kedua Kehadiran

Pasal 5

- (1) Kehadiran dihitung berdasarkan:
 - a. hari dan jam kerja di dalam satuan kerja/unit kerja; dan/atau
 - b. hari penugasan di luar satuan kerja/unit kerja.
- (2) Hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditentukan selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu terhitung mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat.
- (3) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditentukan selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam di luar waktu istirahat dalam 1 (satu) minggu terhitung:
 - a. hari Senin sampai dengan hari Kamis, pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00; dan
 - b. hari Jumat, pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30 dengan waktu istirahat pukul 11.30 sampai dengan pukul 13.00.

Pasal 6

- (1) Ketentuan hari dan jam kerja khusus pada bulan ramadhan dapat ditentukan lain sesuai dengan penetapan hari dan jam kerja oleh pemerintah.
- (2) Hari dan jam kerja pada bulan ramadhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan surat edaran Sekretaris Jenderal.

Pasal 7

- (1) Ketentuan hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dan ayat (3) dapat dikecualikan untuk:
 - a. hari libur nasional dan cuti bersama yang

- ditetapkan oleh pemerintah;
- b. satuan kerja/unit kerja yang tugasnya bersifat khusus termasuk yang bekerja pada unit pelayanan yang ditetapkan oleh Menteri; dan
 - c. Pegawai yang menjalani pendidikan dan pelatihan serta tugas belajar yang dibebaskan dari pekerjaan yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengecualian hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tetap harus memenuhi jumlah hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dan ayat (3).
 - (3) Pengecualian hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 8

Setiap Pegawai wajib hadir dan melaksanakan tugas di tempat kerja dalam satuan kerja/unit kerja masing-masing sesuai dengan ketentuan hari dan jam kerja.

Pasal 9

- (1) Setiap Pegawai wajib melakukan rekam kehadiran secara elektronik pada setiap kehadiran.
- (2) Rekam kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada waktu masuk kerja dan pada waktu pulang kerja.
- (3) Rekam kehadiran secara manual dapat dilakukan jika:
 - a. perangkat dan sistem rekam kehadiran secara elektronik mengalami kerusakan/tidak berfungsi;
 - b. Pegawai belum terdaftar dalam sistem rekam kehadiran secara elektronik;
 - c. terjadi keadaan kahar (*force majeure*) berupa bencana alam dan/atau kerusuhan yang mengakibatkan sistem rekam kehadiran secara elektronik tidak dimungkinkan untuk dilakukan;
 - d. lokasi kerja tidak memungkinkan untuk disediakan sistem rekam kehadiran secara elektronik; dan/atau
 - e. kebijakan lain yang ditetapkan oleh Menteri.
- (4) Ketentuan kewajiban melakukan rekam kehadiran baik secara elektronik maupun secara manual dikecualikan bagi pejabat pimpinan tinggi pratama dan pejabat pimpinan tinggi madya.

Pasal 10

- (1) Setiap Pegawai yang mendapatkan penugasan di luar satuan kerja/unit kerja masing-masing wajib hadir dan melaksanakan tugas pada tempat sesuai dengan penugasan.
- (2) Kehadiran pada tempat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan surat tugas yang ditandatangani oleh atasan langsung atau pimpinan satuan kerja/unit kerja yang bersangkutan.
- (3) Surat tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mencantumkan keterangan wajib atau tidaknya Pegawai

yang bersangkutan untuk melakukan rekam kehadiran pada satuan kerja/unit kerja asal Pegawai yang bersangkutan sebelum dan sesudah pelaksanaan tugas.

- (4) Surat tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada kepala subbagian administrasi umum atau pejabat yang menangani urusan kepegawaian paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak hari pertama masuk kerja setelah pelaksanaan tugas.

Pasal 11

- (1) Kehadiran Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Pasal 9, dan Pasal 10 harus dicatat dan/atau direkap dalam Rekap Kehadiran.
- (2) Rekap Kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh kepala subbagian administrasi umum atau pejabat yang menangani urusan kepegawaian pada setiap satuan kerja/unit kerja.

Bagian Ketiga Kinerja Pegawai

Pasal 12

- (1) Dalam rangka penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai Kinerja melakukan Evaluasi Kinerja Pegawai.
- (2) Evaluasi Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. hasil kerja; dan
 - b. perilaku kerja Pegawai.
- (3) Evaluasi Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Evaluasi Kinerja Pegawai Periodik; dan
 - b. Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan.
- (4) Evaluasi Kinerja Pegawai Periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a terdiri atas:
 - a. Periode I : Januari-Maret;
 - b. Periode II : April-Juni;
 - c. Periode III : Juli-September; dan
 - d. Periode IV : Oktober-Desember.
- (5) Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilakukan pada akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lambat akhir bulan Januari tahun berikutnya.

Pasal 13

- (1) Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Periodik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf a digunakan sebagai pertimbangan dalam menetapkan hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan.
- (2) Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf b digunakan sebagai pertimbangan dalam pengurangan Tunjangan Kinerja.

Pasal 14

Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 12 digunakan untuk menetapkan predikat kinerja dengan kriteria:

- a. sangat baik;
- b. baik;
- c. butuh perbaikan;
- d. kurang; dan
- e. sangat kurang.

Bagian Keempat Pengurangan Tunjangan Kinerja

Pasal 15

(1) Pengurangan Tunjangan Kinerja diberlakukan bagi Pegawai yang:

- a. tanpa alasan yang sah:
 1. tidak masuk kerja, sebesar 5% (lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari;
 2. terlambat masuk kerja, sebesar persentase tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini;
 3. pulang sebelum waktunya, sebesar persentase tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini;
 4. tidak berada di tempat tugas yang diakumulasi sampai dengan 7,5 (tujuh koma lima) jam, sebesar 5% (lima persen);
 5. tidak melakukan rekam kehadiran pada saat masuk kerja, sebesar 2,5% (dua koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) kali kejadian; dan/atau
 6. tidak melakukan rekam kehadiran pada saat pulang kerja, sebesar 2,5% (dua koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) kali kejadian,
- b. dikenai hukuman disiplin, dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. hukuman disiplin ringan:
 - a) sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 1 (satu) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
 - b) sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
 - c) sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 3 (tiga) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis,
 2. hukuman disiplin sedang:
 - a) sebesar 50% (lima puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu)

- tahun;
- b) sebesar 50% (lima puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c) sebesar 50% (lima puluh persen) selama 4 (empat) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun,
3. hukuman disiplin berat:
- a) sebesar 85% (delapan puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b) sebesar 95% (sembilan puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c) sebesar 100% (seratus persen), jika Pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat,
- c. dikenai pemberhentian sementara bagi Pegawai yang diberhentikan sementara karena menjalani masa penahanan oleh pihak yang wajib, dikenai pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen) terhitung sejak ditetapkan keputusan pemberhentian sementara.
- (2) Dalam hal Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dinyatakan tidak bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka Tunjangan Kinerjanya dibayarkan terhitung sejak yang bersangkutan diaktifkan kembali status kepegawaiannya.
 - (3) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung secara kumulatif yang dalam 1 (satu) bulan paling banyak sebesar 100% (seratus persen).
 - (4) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tidak diberlakukan jika memiliki alasan yang sah dan memenuhi ketentuan prosedural penyampaian alasan yang sah sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.
 - (5) Alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sebagai berikut:
 - a. alasan karena cuti yang dibuktikan dengan surat keterangan cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. alasan penugasan yang sesuai dengan ketentuan

- sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10;
- c. alasan lain yang dituliskan dalam surat permohonan izin/pemberitahuan terlambat lebih dari 90 (sembilan puluh) menit atau tidak dapat masuk kerja yang disetujui oleh atasan langsung atau pimpinan satuan kerja/unit kerja paling banyak 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun; atau
 - d. kondisi lain yang ditetapkan oleh Menteri.
- (6) Surat atau dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus disampaikan kepada kepala subbagian administrasi umum atau pejabat yang menangani urusan kepegawaian paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak kejadian yang menjadi dasar pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.
 - (7) Format surat keterangan tidak berada di tempat tugas tanpa alasan yang sah/tanpa izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a angka 4 dan format surat permohonan izin/pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 16

- (1) Pegawai dapat melakukan rekam kehadiran masuk kerja lebih awal atau lebih lambat paling lama 90 (sembilan puluh) menit sebelum atau setelah jam masuk kerja yang ditentukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3).
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyesuaikan jam pulang kerja sesuai dengan ketentuan jumlah jam kerja selama 7,5 (tujuh koma lima) jam di luar waktu istirahat pada hari yang sama.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat dikecualikan bila pejabat pimpinan tinggi madya, pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, pejabat pengawas, dan/atau ketua tim kerja satuan kerja/unit kerja menginstruksikan Pegawai untuk masuk kerja pada jam tertentu sesuai kebutuhan organisasi.

Pasal 17

Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) huruf a terdiri atas:

- a. cuti tahunan;
- b. cuti besar.
- c. cuti sakit;
- d. cuti melahirkan;
- e. cuti karena alasan penting; dan
- f. cuti bersama.

Pasal 18

Bagi Pegawai yang melaksanakan cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a, pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen).

Pasal 19

- (1) Pengurangan Tunjangan Kinerja terhadap Pegawai yang melaksanakan cuti besar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b diberlakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. bagi Pegawai yang menjalani cuti besar dengan alasan menjalankan ibadah haji pertama kali selama di Arab Saudi diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) dan diberlakukan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 2,5% (dua koma lima persen) untuk hari sebelum pemberangkatan dan hari setelah kepulangan.
 - b. bagi Pegawai perempuan yang menjalani cuti besar dengan alasan kelahiran anak keempat dan seterusnya, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 3 (tiga) bulan; atau
 - c. bagi Pegawai yang menjalani cuti besar dengan alasan selain sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan:
 1. pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk sejumlah cuti tahunan tahun berjalan yang belum dipergunakan paling lama 12 (dua belas) hari kerja; atau
 2. pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 2,5% (dua koma lima persen) untuk sisa cuti besar yang diambil setelah dikurangi jumlah cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada angka 1.
- (2) Penghitungan hari sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sejak tanggal cuti dilaksanakan.

Pasal 20

Pengurangan Tunjangan Kinerja terhadap Pegawai yang melaksanakan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf c, dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. bagi Pegawai yang menjalani cuti sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 3 (tiga) hari kerja, dan sebesar 2,5% (dua koma lima persen) untuk pelaksanaan cuti sakit hari berikutnya;
- b. bagi Pegawai yang menjalani cuti sakit dengan rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan rawat inap dari puskesmas atau rumah sakit/fasilitas layanan kesehatan, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja, dan sebesar 2,5% (dua koma lima persen) untuk pelaksanaan cuti sakit hari berikutnya;
- c. bagi Pegawai wanita yang menjalani cuti sakit karena mengalami gugur kandungan namun tidak menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja

- sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 20 (dua puluh) hari kerja, dan sebesar 2,5% (dua koma lima persen) untuk pelaksanaan cuti sakit hari berikutnya; atau
- d. bagi Pegawai yang menjalani cuti sakit karena mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan dan sebesar 2,5% (dua koma lima persen) untuk pelaksanaan cuti sakit hari berikutnya sesuai ketentuan yang berlaku, dengan melampirkan surat keterangan dokter sesuai ketentuan mengenai cuti sakit.

Pasal 21

Pengurangan Tunjangan Kinerja terhadap Pegawai yang melaksanakan cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf d diberlakukan sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bagi Pegawai perempuan yang menjalani cuti melahirkan untuk kelahiran anak pertama sampai dengan anak ketiga.

Pasal 22

- (1) Pengurangan Tunjangan Kinerja terhadap Pegawai yang melaksanakan cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf e, dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. bagi Pegawai yang menjalani cuti karena alasan penting dengan alasan:
- 1) orang tua, mertua, istri/suami, anak, saudara kandung, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia;
 - 2) mengurus hak dari anggota keluarga yang meninggal dunia; dan/atau
 - 3) melangsungkan perkawinan,
- diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 5 (lima) hari kerja, dan sebesar 5% (lima persen) untuk pelaksanaan cuti karena alasan penting hari berikutnya; dan
- b. bagi Pegawai laki-laki yang menjalani cuti karena alasan penting dengan alasan mendampingi istri yang melahirkan baik secara normal atau melalui operasi sesar, diberlakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen) untuk paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dan sebesar 5% (lima persen) untuk pelaksanaan cuti karena alasan penting hari berikutnya.
- (2) Cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berlaku juga bagi Pegawai yang mengalami musibah kebakaran rumah atau bencana alam dengan melampirkan surat keterangan paling rendah dari ketua rukun tetangga.

Pasal 23

Bagi Pegawai yang melaksanakan cuti bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf f, pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 0% (nol persen).

Pasal 24

- (1) Pegawai yang mendapatkan predikat kinerja berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan dengan kriteria butuh perbaikan, kurang, dan sangat kurang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c, huruf d, dan huruf e dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja untuk satu periode selama tiga bulan pada tahun berikutnya dengan ketentuan:
 - a. kriteria butuh perbaikan, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 5% (lima persen);
 - b. kriteria kurang, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 10% (sepuluh persen); dan
 - c. kriteria sangat kurang, dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 15% (lima belas persen).
- (2) Keterlambatan penyampaian hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (5) dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja bagi kepala unit kerja/satuan kerja sebesar 5% (lima persen) sampai dengan seluruh Pegawai menyampaikan hasil evaluasi kinerja.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan bagi Pegawai yang sedang mengalami sakit berat dan membutuhkan perawatan dan/atau keadaan kahar.

Bagian Kelima

Penambahan Tunjangan Kinerja

Pasal 25

- (1) Pejabat/Pegawai yang ditetapkan sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian dengan jangka waktu menjabat paling singkat 1 (satu) bulan kalender dan berlaku kelipatan diberikan tambahan Tunjangan Kinerja.
- (2) Ketentuan pemberian tambahan Tunjangan Kinerja bagi pejabat/Pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku pada unit organisasi yang tidak menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum dan unit organisasi yang menerapkan pola keuangan badan layanan umum namun tidak mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah mengenai pengelolaan keuangan badan layanan umum.
- (3) Pemberian tambahan Tunjangan Kinerja bagi pejabat/Pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. pejabat setingkat yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian menerima

- tambahan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari Tunjangan Kinerja pada jabatan yang dirangkapnya; dan
- b. pejabat/Pegawai satu tingkat di bawah pejabat definitif yang berhalangan tetap dan/atau berhalangan sementara yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian menerima tambahan Tunjangan Kinerja sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dengan Tunjangan Kinerja dalam jabatan yang dirangkapnya.
- (4) Pemberian tambahan Tunjangan Kinerja bagi pejabat/Pegawai yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku juga untuk pejabat fungsional dengan ketentuan:
- a. pejabat fungsional ahli utama yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian pada jabatan pimpinan tinggi pratama/jabatan pimpinan tinggi madya, menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari Tunjangan Kinerja pada jabatan yang dirangkapnya;
 - b. pejabat fungsional ahli madya yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian pada jabatan administrator menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari Tunjangan Kinerja pada jabatan yang dirangkapnya;
 - c. pejabat fungsional ahli madya yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian pada jabatan pimpinan tinggi pratama menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dengan Tunjangan Kinerja dalam jabatan yang dirangkapnya;
 - d. pejabat fungsional ahli muda yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian pada jabatan pengawas, menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar 20% (dua puluh persen) dari Tunjangan Kinerja pada jabatan yang dirangkapnya;
 - e. pejabat fungsional ahli muda yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian pada jabatan administrator, menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan Tunjangan Kinerja sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dengan Tunjangan Kinerja dalam jabatan yang dirangkapnya; dan
 - f. pejabat fungsional ahli pertama yang ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian pada jabatan pengawas, menerima Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dan tambahan

Tunjangan Kinerja sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada jabatan definitifnya dengan Tunjangan Kinerja dalam jabatan yang dirangkapnya.

- (5) Dalam hal pejabat/Pegawai ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan/atau pelaksana harian pada lebih dari 1 (satu) jabatan, diberikan salah satu tambahan Tunjangan Kinerja yang jumlahnya lebih besar.
- (6) Pelaksanaan pembayaran tambahan Tunjangan Kinerja dan pengenaan pajak penghasilan atas tambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 26

- (1) Tunjangan Kinerja setiap Pegawai dibayarkan sesuai kelas jabatan dan setelah memperhitungkan kehadiran, kinerja Pegawai, penugasan, dan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.
- (2) Besaran Tunjangan Kinerja sesuai kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pertama kali tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Perubahan besaran tunjangan kinerja sesuai kelas jabatan pada Lampiran IV sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri setelah mendapatkan persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (4) Pembayaran Tunjangan Kinerja dilaksanakan paling lambat pada tanggal 20 setiap bulan.

Pasal 27

Pembayaran tambahan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dilakukan setelah dikurangi dengan pajak penghasilan atas tambahan Tunjangan Kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Dalam hal pejabat struktural mengalami perubahan jabatan, maka penyesuaian Tunjangan Kinerjanya dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak surat pernyataan pelaksanaan tugas.
- (2) Dalam hal Pejabat fungsional atau Pejabat Pelaksana menjadi pejabat struktural, maka penyesuaian Tunjangan Kinerjanya dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak surat pernyataan pelaksanaan tugas.
- (3) Dalam hal terjadi perubahan kelas jabatan pada jabatan fungsional dan jabatan pelaksana dalam tahun anggaran berjalan, penyesuaian Tunjangan Kinerjanya dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal pengangkatan bagi jabatan fungsional dan sejak tanggal

ditetapkan bagi jabatan pelaksana.

Pasal 29

Bagi Pegawai yang pindah tugas pada satuan kerja/unit kerja lain, selama Tunjangan Kinerjanya belum dibayarkan oleh satuan kerja/unit kerja tersebut, pembayaran Tunjangan Kinerja dibayarkan oleh satuan kerja/unit kerja asal.

Pasal 30

- (1) Tunjangan Kinerja bagi:
 - a. Calon PNS yang diangkat ke dalam formasi jabatan pelaksana dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari jabatan pelaksana sesuai kelas yang akan diduduki sampai dengan calon PNS yang bersangkutan diangkat sebagai PNS;
 - b. Calon PNS yang diangkat ke dalam formasi jabatan fungsional dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari jabatan fungsional sesuai kelas yang akan diduduki sampai dengan calon PNS yang bersangkutan diangkat sebagai PNS dan sekaligus diangkat dalam jabatan fungsional sesuai kebutuhan jabatan;
 - c. Pegawai yang:
 - 1) melaksanakan tugas di satuan kerja penugasan minimal 1 (satu) bulan dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) dari jumlah Tunjangan Kinerja sesuai kelas jabatan yang diduduki;
 - 2) melaksanakan tugas belajar yang tidak dibebaskan dari pekerjaan atau bagi tugas belajar yang dibebaskan dari pekerjaan pada semester kesatu dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) dari jumlah Tunjangan Kinerja sesuai kelas jabatan terakhir yang diduduki;
 - 3) melaksanakan tugas belajar yang dibebaskan dari pekerjaan dibayarkan sesuai capaian kinerja yang dikonversi dari capaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) pada tiap semester dengan ketentuan sebagai berikut:

IPK (Skala 4)	Tunjangan Kinerja Dibayarkan
3.76 – 4.00	100%
3.51 – 3.75	90%
3.01 – 3.50	80%
< 3.00	60%

- d. Pegawai yang berasal dari instansi di luar Kementerian Kesehatan yang diperbantukan atau dipekerjakan di Kementerian Kesehatan dibayarkan sebesar 100% (seratus persen) dari jumlah Tunjangan Kinerja sesuai kelas jabatan yang diduduki.
- (2) Bagi Pegawai yang melaksanakan tugas di satuan kerja penugasan minimal 1 (satu) bulan berdasarkan

keputusan pejabat yang berwenang maka Tunjangan Kinerja diberikan sesuai dengan unit kerja asal yang memberikan penugasan.

Pasal 31

- (1) Pembayaran Tunjangan Kinerja untuk kantor pusat di Lingkungan Kementerian Kesehatan dibayarkan oleh Biro Umum.
- (2) Pembayaran Tunjangan Kinerja untuk satuan kerja di luar kantor pusat dibayarkan oleh masing-masing satuan kerja.

Pasal 32

- (1) Penghitungan pembayaran Tunjangan Kinerja bagi pejabat yang mengalami perubahan kelas jabatan sesuai dengan persetujuan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.
- (2) Pembayaran besaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan terhitung mulai tanggal persetujuan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.

BAB V

PENCATATAN DAN PELAPORAN

Pasal 33

- (1) Pencatatan kehadiran, ketaatan pada kode etik dan disiplin Pegawai, serta pelaksanaan cuti Pegawai dilakukan secara berkala setiap bulan.
- (2) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh kepala subbagian administrasi umum atau pejabat yang menangani urusan kepegawaian.

Pasal 34

Kepala subbagian administrasi umum atau pejabat yang menangani urusan kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 harus menyampaikan laporan:

- a. informasi akumulasi penghitungan hari dan jam kerja yang dilanggar setiap Pegawai berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini kepada atasan langsung Pegawai yang bersangkutan untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil; dan
- b. rincian perhitungan pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai secara bulanan kepada unit kerja yang menangani pembayaran Tunjangan Kinerja.

Pasal 35

- (1) Laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 disampaikan paling lambat tanggal 6 pada bulan berikutnya.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan pada hari berikutnya apabila tanggal 6 jatuh pada hari libur.

BAB VI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 36

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. bagi calon PNS yang telah diangkat sebagai PNS sebelum Peraturan Menteri ini namun belum diangkat ke dalam jabatan fungsional tetap dibayarkan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen); dan
- b. bagi jabatan yang terdampak penataan organisasi dan belum dilakukan pengisian/pelantikan jabatan berdasarkan ketentuan yang mengatur mengenai organisasi dan tata kerja yang baru, Tunjangan Kinerja dibayarkan dengan besaran Tunjangan Kinerja pada jabatan lama sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 38 Tahun 2014 tentang Pemberian Penghargaan dan Pengenaan Sanksi bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1024) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 31 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 38 Tahun 2014 tentang Pemberian Penghargaan dan Pengenaan Sanksi bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 703), sepanjang mengatur mengenai pengurangan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin; dan
- b. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1188), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 38

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Desember 2022

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BUDI G. SADIKIN

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2022

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

